

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah ketidakmaksimalan kinerja sumber daya manusia PT.Wikatama Sigaret Indonesia di Kabupaten Kudus. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja sumber daya manusia melalui komitmen sumber daya manusia. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi sebanyak 63 orang. Penelitian ini menggunakan 63 orang karyawan sebagai sampel dengan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan SPSS 18.0. Hasil dari penelitian ini adalah Peran Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Komitmen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Berdasarkan analisis data hanya Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Komitmen Sumber Daya Manusia mampu dianggap sebagai variabel intervening diantara Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, tetapi komitmen sumber daya manusia belum mampu dianggap sebagai variabel Intervening diantara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

Kata Kunci : Peran Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Komitmen Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

The problem in this research is the unimportant performance of human resources PT.Wikatama Sigaret Indonesia in Kudus District. The purpose of this research is to analyze and know the influence of leadership role and career development on human resource performance through human resource commitment. The population of this research is all employees of production as much as 63 people. This research uses 63 employees as sample with purposive sampling technique. Data analysis using SPSS 18.0. The results of this study are the Role of Leadership, Career Development, and Human Resource Commitment have a positive effect on Human Resource Performance. Based on data analysis only Leadership Role on Human Resource Performance that has no significant effect. Human Resource Commitment can be regarded as intervening variable between Leadership Role to Human Resource Performance, but human resource commitment has not been able to be considered as Intervening variable between Career Development to Human Resource Performance.

Keywords: Role of Leadership, Career Development, Human Resource Commitment, and Human Resource Performance.